



www.cgt-giat.fr

26 janvier 2010 :

Première réunion de négociations obligatoires

Après les vœux du PDG, les salariés attendent du concret !

Les vœux adressés par le PDG, le 6 janvier, à l'ensemble des salariés, mettent largement en avant les bons résultats de l'entreprise en 2009, tant en terme de prises de commandes que de Chiffre d'Affaire ou encore de résultats financiers.

Le PDG considère par ailleurs que les salariés peuvent tirer une légitime fierté des progrès très sensibles réalisés dans la tenue des délais ainsi que dans le domaine de la qualité. Soit, la fierté, c'est bien, mais ça ne remplit pas la gamelle.

Il confirme, comme il l'avait fait lors du dernier CCE de 2009, une augmentation sensible des Etudes autofinancées, sans pour autant nous amener à juger cet effort suffisant au vu du montant de la trésorerie disponible.

Vous ne trouverez pas d'informations, dans les vœux du PDG, sur les rumeurs concernant un hypothétique rachat de Nexter par Panhard. Beaucoup de salariés nous ont interpellés sur cette annonce parue pendant la trêve des confiseurs. Bluff ? Ballon d'essai ? Toujours est-il que la CGT qui a rencontré le Délégué Général à l'Armement le 13 janvier a tenu à poser le « bébé » sur la table pour connaître les intentions de la DGA en la matière. Sans remettre en cause la stratégie d'alliances voulue par le gouvernement, le DGA a néanmoins refusé de confirmer une telle opération, rappelant simplement les rapports de forces actuels entre les deux entreprises et laissant au PDG de Panhard, la paternité de ses propos.

Vous ne trouverez rien, non plus dans les vœux du PDG, sur la manière dont il entend faire bénéficier les salariés des bons résultats de l'entreprise. La seule adresse à l'encontre des personnels porte sur le souhait du PDG de les voir se mobiliser et s'impliquer encore plus au quotidien. Les salariés de Tulle à qui on vient d'annoncer la poursuite du chômage partiel à hauteur de 6 jours par mois, seront bien contents d'apprendre qu'ils doivent s'impliquer encore plus chaque jour.

La CGT entend donc utiliser la première réunion de négociation du 26 janvier pour rappeler au PDG les attentes des personnels en matière d'avancées sociales, que ce soit en terme de rémunération, de déroulement de carrières, d'amélioration des conditions et de l'organisation du travail ou de reconnaissance, en règle générale.

Lorsque l'entreprise reverse à son actionnaire plus de 400 M€ et que son PDG perçoit un salaire **mensuel** supérieur à **deux années de salaire** d'un ouvrier embauché dans l'entreprise, les salariés sont en droit d'exiger leur part du gâteau.

Lors de cette première réunion, la Direction veut aborder plusieurs dossiers

- Activités Sociales et Culturelles
- Calendrier de fermetures et RTT 2010/2011
- Prêts de personnels
- Risques Psychosociaux

Sur tous ces sujets, la CGT a déjà fait ou entend faire des propositions allant dans le sens d'un plus grand partage des richesses au sein de l'entreprise et d'une reconnaissance accrue des salariés.

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

En matière d'Activités Sociales, Sportives et Culturelles, nous essayons aujourd'hui un recul considérable par rapport à ce qui se pratiquait couramment au sein de nos établissements, il y a seulement une dizaine d'années et encore plus par rapport à ce qu'on peut constater dans des entreprises de taille égale.

Tout le patrimoine social (infrastructures sportives, culturelles, centre aéré, garderie) a été mis à mal par des années de remises en cause. Dernièrement encore, les directions ont eu consigne de se désengager de toutes conventions liant les CE

aux infrastructures encore existantes. Avec seulement 1.12% de la masse salariale, il devient de plus en plus difficile de présenter une offre sociale, culturelle et sportive de qualité.

La négociation de l'accord de substitution devait prendre effet le 1^{er} janvier 2010, mais faute de négociateur du côté Direction, celle-ci n'a pu aboutir et juridiquement l'accord antérieur court encore.

FERMETURES ET PONTS

Sur la question des fermetures et RTT 2010/2011, la CGT rappellera à la Direction que sur la période allant de juin 2010 à fin mai 2011, les salariés disposeront de seulement 4 jours fériés, les autres jours fériés, dont le 1^{er} Mai qui a un statut particulier dans le Code du travail, tombant un week-end. Rappelons que dans l'accord remettant en cause nos droits antérieurs, la direction avait chiffré à 8, en moyenne, le nombre de jours fériés décomptés dans la période de référence.

La CGT revendiquera donc un minimum de 14 jours de RTT avec une majorité de jours à disposition des salariés et en réintégrant le lundi de Pentecôte comme jour férié payé.

PRÊTS DE PERSONNELS

Cette négociation est née de la situation particulière de Tulle et Tarbes, où une baisse de charge conjoncturelle a amené la Direction à proposer des prêts de personnels vers d'autres centres comme palliatif au chômage partiel. Devant les mesures d'accompagnement mises en œuvre, et le peu de volontaires, la Direction a donc été contrainte d'engager cette négociation dans laquelle la CGT a fait prendre en compte un certain nombre de points (compensation financière, volontariat exclusif, paiement selon les frais de missions, ...).

Pour autant la CGT réfute l'idée que la solution, en cas de baisse de charge se traduise par une flexibilité plus grande et une mobilité accrue des personnels, comme le réclame l'UIMM dans un accord de branche.

Nous attendrons donc la mouture finale de cet accord pour nous prononcer définitivement.

Incendie sur le Centre de Tulle

Dans la nuit du 17 au 18 janvier, l'atelier TT/TS a subi de graves dommages suite à un incendie. La chaîne de traitement acier a été endommagée à 70%, celle du traitement alu à 20%. L'atelier est interdit d'accès pour une durée indéterminée.

La direction a déposé à la DDTE un dossier de chômage technique pour une durée de **6 semaines**.

La CGT veillera à ce que les salariés ne soient pas pénalisés et demandent, comme pour tous les salariés en chômage partiel, le maintien de la rémunération. Nous veillerons également à ce que cet incident ne soit pas un argument supplémentaire pour la Direction, pour remettre en cause l'avenir du Centre de Tulle.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Il aura fallu la médiatisation des événements dramatiques de France Télécom ou de Renault pour que le gouvernement et le patronat daignent enfin accepter l'idée que l'entreprise puisse être un lieu où se rencontrent, la souffrance au travail, le stress, la violence sous ses différentes formes, l'épuisement professionnel, les harcèlements de tous ordres.

Le 4 novembre, le premier ministre lançait une mission sur la prévention du stress au travail. La mission devra rendre ses conclusions, d'ici à début février 2010, afin de faire de cette question l'une des priorités du deuxième Plan santé au travail. Parmi les axes prioritaires figure l'ouverture de négociations sur le stress dans toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés afin de décliner l'accord national interprofessionnel de 2008 au plus près du terrain.

A ce jour, la Direction a refusé cette négociation maintes fois demandée par la CGT. La mise à l'ordre du jour de cette réunion nous donne l'occasion d'exiger, non pas un simple débat, mais bien un accord national au sein de toute l'UES sur cette question des risques psychosociaux qui trouvent leur origine dans l'organisation du travail.

La souffrance physique, sociale, psychique trouve son origine dans l'organisation d'un travail qui écarte ou nie systématiquement l'individu, son identité, sa propre conception du travail, ses valeurs, ses espoirs. Le travail est un lieu essentiel de construction de son identité, de son développement personnel où s'élaborent les rapports sociaux. Mais il peut être aussi à l'inverse, une source de souffrance pouvant générer d'autres troubles.

Ce sont ces questions, directement en lien avec les intérêts individuels et collectifs des salariés que la CGT veut mettre en avant lors de cette première réunion de négociation 2010, avec l'ambition de faire inscrire les risques psychosociaux dans le document unique.

Dès le 26 janvier, nous entendons bien également, poser les jalons d'une véritable négociation salariale, non pas sur les bases voulues par la Direction, mais sur celles attendues par les salariés

**POUR CELA, NOUS AURONS
BESOIN DE VOTRE INTERVENTION.**

**LES ACQUIS SOCIAUX NE
SONT JAMAIS DES
CADEAUX, MAIS
TOUJOURS LE RESULTAT
DE NOS LUTTES**